

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi Pemerintah maupun Swasta akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

BAPPEDA Jabar adalah Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Jawa Barat dibentuk pada tahun 1980 melalui Keputusan Presiden No 27 tahun 1980. Menurut Permendagri 57/2007 tentang petunjuk teknis (Juknis) Penataan Organisasi Perangkat Daerah Bappeda sebagai unsur perencanaan-perencanaan yang memiliki tugas dan fungsi, yaitu : (1) Perumusan kebijakan perencanaan daerah; (2) Koordinasi penyusunan rencana yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan masing-masing satuan kerja perangkat daerah.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat juga memiliki tugas dan fungsi dalam proses perencanaan. Tugas dan fungsi tahapan perencanaan Bappeda memiliki peran sebagai penyusun rencana, pengendalian dan pelaksanaan rencana, dan evaluasi pelaksanaan rencana. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat juga mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan pembangunan dan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan perencanaan pembangunan Daerah.Fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat antara lain sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis perencanaan pembangunan Daerah;
2. Penyelenggaraan kesekretariatan, penelitian/pengkajian, pengendalian dan evaluasi, fisik, ekonomi, sosial dan budaya, pemerintahan serta pendanaan pembangunan;
3. Penyelenggaraan data dan informasi pembangunan serta mengkomunikasikan hasil-hasil perencanaan pembangunan Daerah untuk peningkatan mutu dan akuntabilitas perencanaan;
4. Penyelenggaraan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan Daerah dengan nasional serta Kabupaten/Kota.

Pemerintah Daerah dapat memberikan kompensasi tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikantambahan penghasilan (TTP) kepada pegawai berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007. Pasal 39 Peraturan Menteri Dalam Negeri dimaksud dinyatakan bahwa pemberian Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) kepada pegawai dapat diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kelangkaan profesi serta pertimbangan objektif lainnya.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Kompensasi pada setiap organisasi bertujuan untuk memberikan balas jasa kepada pegawai sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Praktiknya, kinerja seseorang itu berbeda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh mereka merupakan cerminan dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara

benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Organisasi pemerintahan maupun swasta menginginkan para pegawainya mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja sebagai dampak positif dari pemberian kompensasi. Kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang optimal.

Pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan pegawai akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka tingkat kinerja pegawai akan menurun. Memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar pegawai mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Jawa Barat terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang

akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal yang akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau *vendor* karena tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan. Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai yaitu di mana masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan di dalam mengerjakan tugas-tugasnya serta sering terjadi kegelisahan dalam bekerja, dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh kepala seksi. Sehingga pegawai mengalami penurunan semangat kerja dalam penyelesaian pekerjaannya hal ini berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh kepala seksi.

Berikut data kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1
Rata-rata kinerja pegawai perbulan yang belum mencapai target
selama Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Pegawai	ΣSKP 60%	Σprilaku 40%	Kinerja (100%)
1	Mei	3 Orang	55,33%	33,66%	88,99%
2	Agustus	10 Orang	52,70%	28,90%	81,60%
3	September	7 Orang	56,71%	26,42%	83,13%
4	November	4 Orang	53,75%	16,25%	70%
5	Desember	24 Orang	60%	20,96%	80,96%

Sumber : Data Primer BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau *vendor* akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan.

Hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13/2013 tentang ketenaga kerjaan “Bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TP-PNS) juga ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai pemberian Tambahan Penghasilan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1980 yang dibuat pada tanggal 13 Maret 1980 yang berbunyi: “Pemerintah memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri dan pejabat negara dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya, maka dipandang perlu untuk memberikan tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai”.

Masalah-masalah Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang dihadapi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat antara lain :

Tabel 1.2
Parameter Faktual

Kondisi Parameter Faktual	Masalah-masalah yang dihadapi
Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian kompensasi hanya berdasarkan golongan jabatan. 2. Sistem Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan belum berdasarkan pada : <ol style="list-style-type: none"> a. Tingkat beban kerja b. Tempat melaksanakan tugas c. Prestasi kerja d. Tingkat kedisiplinan pegawai 3. Masih terdapat ketidaksesuaian antara tugas dengan kompetensi yang dimiliki. 4. Kinerja pegawai belum optimal. 5. Program pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) dinilai belum efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber : Data Primer BAPPEDA Provinsi Jawa Barat

Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) diberikan berdasarkan hanya pada tingkatan jabatannya saja, sehingga beberapa pegawai menilai jika pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) diberikan secara tidak adil. Padahal pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) semestinya dinilai berdasarkan pengetahuan, prestasi, dan keterampilan setiap pemangku jabatan.

Sistem Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang diberikan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat belum berdasarkan pada :

a. Tingkat Beban Kerja

Beban kerja pegawai negeri sipil dibebani oleh pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu atau bisa juga selesai lebih dari waktu yang telah ditentukan.

b. Tempat melaksanakan tugas

Kondisi kerja beberapa pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya, berada pada lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi. Namun dalam pemberian kompensasi tunjangan tambahan penghasilan (TTP) semua disama ratakan antara pegawai yang bekerja di kantor dengan pegawai yang bekerja di lapangan.

c. Prestasi kerja

Beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik belum mendapatkan kompensasi tunjangan tambahan penghasilan (TTP) yang adil dan layak karena kompensasi yang diberikan dilihat dari tingkatan jabatannya saja.

d. Tingkat kedisiplinan pegawai

Kurangnya penghargaan (pemberian kompensasi TTP) yang belum memadai pada prestasi kerja pegawai mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Adanya ketidaksesuaian antara tugas dengan kompetensi yang dimiliki dikarenakan instansi kesulitan mendapatkan pegawai yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Hal ini berpengaruh kepada produktivitas kinerja pegawai sehingga kinerjanya dinilai belum maksimal.

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis telah menemukan dan mengetahui beberapa masalah di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat ketika sedang melaksanakan kuliah praktek kerja yang berlangsung selama tiga bulan. Masalah yang kini sedang terjadi diantaranya yaitu mengenai analisis jabatan, gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, dan tunjangan tambahan penghasilan (ttp). Namun pembimbing di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat menyarankan penulis untuk meneliti salah satu masalah yang sedang terjadi disana yaitu tentang Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang diharapkan dapat memberikan masukan juga saran untuk membantu mengatasi masalah dalam Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai pun hanya berupa uang.

Berdasarkan uraian masalah yang dibahas pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Implementasi Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) dalam mengoptimalkan kinerja pegawai mengingat hal ini sangat penting dalam suatu organisasi salah satunya diantaranya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat. Judul penelitiannya adalah **“Implementasi Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka masalah-masalah yang difokuskan pada penelitian ini adalah :

1. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai hanya dinilai berdasarkan golongan/jabatan yang seharusnya dinilai berdasarkan pengetahuan dan keterampilan setiap pemangku jabatan.
2. Program pemberian Tunjangan Tambahan Pegawai (TTP) adalah sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

1.3 Rumusan Masalah

Sesuai uraian masalah yang disampaikan pada fokus penelitian, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan menyangkut :

- 1) Bagaimana kondisi eksisting Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 2) Apa saja faktor yang menghambat Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 3) Apa tujuan Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 4) Bagaimana strategi Implementasi Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis atau mengkaji:

- 1) Kondisi eksisting Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 2) Faktor yang menghambat Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 3) Tujuan Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.
- 4) Rancangan Implementasi Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai Kompensasi Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang di pelajari dengan fakta yang ada di lapangan melalui observasi, wawancara, kuisisioner, studi dokumentasi, serta studi kepustakaan sehingga diharapkan dan memberikan sumbangan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pegawai berdasarkan kuantitas maupun kualifikasinya pada tiap jabatan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis dihadapkan pada suatu kondisi seperti : senang, lelah, jenuh, dll. Namun penulis percaya dibalik itu semua ada tujuannya yaitu untuk melatih diri dalam menguji sejauhmana kesabaran dalam menyusun suatu karya ilmiah yang baik. Saat melaksanakan penelitian terkadang menemui kesulitan dalam memperoleh informasi tetapi hal itu tidak dijadikan penghalang. Melalui doa dan usaha yang dilakukan setiap waktu menjadi modal utama bagi penulis demi kesempurnaan suatu karya ilmiah.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan, serta informasi kepada dunia akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.